

# 대한적십자사 인권경영 실천지침

제정 2018. 10. 15.

개정 2025. 3. 1.

## 제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 대한적십자사 임직원과 이해관계자의 인권 보호·증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

- “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.
- “인권경영”이란 기관운영 및 사업추진에 따른 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로, 인권경영체계를 마련하고 인권경영 실천 및 점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
- “임직원”이란 대한적십자사(이하 “적십자사”라 한다.)에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
- “이해관계자”란 적십자사의 경영활동과 관련된 자로서 협력사, 고객, 지역주민 등을 말한다.

제3조(적용범위) ①이 지침은 적십자사의 모든 임직원 및 이해관계자에 적용한다.

②적십자사의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 제 규정 등에 별도로 정한 것을 제외하고는 이 지침에서 정한 바에 따른다.

## 제2장 인권경영 이행사항

제4조(기본원칙) 적십자사는 인권에 대한 UN 인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

제5조(인권경영의 이행) 적십자사는 인권침해를 사전에 예방하고, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제6조(고용상의 차별금지) ①적십자사는 고용에 있어서 성별, 연령, 인종, 장애여부, 종교, 정치적 성향과 출신지역 등에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

②적십자사는 비정규직 노동자를 부당하게 차별하지 않는다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 적십자사는 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

제8조(강제노동 및 아동노동 금지) 적십자사는 아동노동, 강제노동을 금지하며, 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

제9조(안전 및 보건) 적십자사는 산업안전보건법 및 관계법에서 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 준수하며, 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 임직원과 이해관계자의 산업안전 및 보건을 증진한다.

제10조(책임 있는 공급망 관리) ①적십자사는 책임 있는 공급망 관리를 위하여 거래처 등 협력사를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.

②적십자사는 다양한 이해관계자에게 적십자사의 인권경영 정책을 알리고, 이를 이행할 수 있도록 협력·지원한다.

③적십자사는 책임 있는 공급망 관리가 이루어질 수 있도록 모든 공사·용역·물품구매의 입찰, 계약 및 계약이행에 참여하는 협력사로부터 별지 제1호의 인권보호 이행 서약서를 제출받아야 한다.

제11조(현지주민의 인권 보호) 적십자사는 지역사회에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.

제12조(환경권 보장) 적십자사는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제13조(모성보호 및 양성평등) ①적십자사는 채용, 승진 등에 있어서 성차별적 제도와 관행을 개선하고, 여성 근로자의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.  
②적십자사는 양성이 상호 존중과 협력에 기반한 평등한 조직문화 조성을 위해 노력한다.

제14조(고객 인권 보호) 적십자사는 제네바협약의 정신과 국제적십자운동기본 원칙에 입각하여 기관운영과 인도주의 실현 및 복지증진을 위한 사업추진에 있어서 고객의 보건과 안전, 개인정보 보호 등 고객의 인권보호를 위해 우선적으로 노력한다.

### 제3장 인권경영 체계

제15조(인권경영 헌장) 적십자사는 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하고 적십자 인도주의 실현을 위하여 인권경영 헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

제16조(전담조직 및 담당자) ①회장은 인권증진을 위한 정책 개발과, 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권경영 전담조직(이하 “전담조직”이라 한다.)을 둔다.

②전담조직의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 연도별 인권증진 계획 수립 및 시행에 관한 사항
2. 인권교육의 시행에 관한 사항
3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
4. 인권경영위원회 운영 지원에 관한 사항
5. 기타 회장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

③인권경영 담당자는 전담조직의 팀장으로 하며, 관련 업무를 총괄한다.

- 제17조(인권교육) ①전담조직은 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 실시한다.
- ②교육은 사이버교육, 집합교육 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.
- ③전담조직은 적십자사에 파견된 외부기관 및 협력사 직원 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

제18조(인권이행 활동 지원) 적십자사는 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며, 인권관련 기관 또는 단체, 협력사에 대하여 지원할 수 있다.

## 제4장 인권경영위원회

- 제19조(설치 및 구성) ①임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 사항을 심의하기 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다.)를 둔다.
- ②인권경영위원회 위원장은 사무총장으로 한다.
- ③위원은 본사 기획조정부서의 장, 감사실장, 병원사업부서의 장, 혈액관리본부 기획조정부서의 장 등 당연직 내부위원 4명과 인권전문가, 지역주민 대표자 등 이해관계자 중에서 회장이 위촉한 외부위원 4명으로 구성한다.
- ④내부위원의 임기는 해당 직위 재임기간으로 하고, 외부위원의 임기는 2년으로 하되 1회에 한해 연임할 수 있다.
- ⑤위원회 내에 인권침해 구제신고를 심의하기 위한 인권구제위원회를 둔다.
- ⑥인권구제위원회는 사무총장을 위원장으로 하고, 위원은 기획조정부서의 장, 인권침해 구제신고가 접수된 관련부서의 장 및 감사실장과 위원장이 외부위원 또는 관련 분야전문가 중 선임한 3명으로 구성한다.
- ⑦각 위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두며, 간사는 인권경영 담당자로 한다.

제20조(기능) ①위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항
2. 인권경영 현장 제·개정 및 인권실태조사에 관한 사항
3. 기관 및 주요사업 인권영향평가에 관한 사항

4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

②인권구제위원회는 인권침해 접수사건에 대한 구제 조치에 관한 사항을 심의한다.

제21조(소집) ①위원회 회의는 연1회 정기회의를 원칙으로 하되, 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 1/3이상의 요구가 있을 때에는 수시로 임시회의를 소집할 수 있다.

②인권구제위원회는 위원장이 인권침해 신고를 접수받아 소집한다.

제22조(회의 및 의결정족수) ①위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다.

②위원회 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원 중에 호선한 자가 그 직무를 대행한다.

③각 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정한다.

④회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 인권경영위원회 회의는 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의에 의하여 의결할 수 있다.

⑤간사는 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·관리하여야 한다.

⑥외부참석위원에게는 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다.

제23조(의견청취 및 자료제출 요구) ①각 위원회는 회의안건에 관련된 의견 청취가 필요한 경우 안건에 관계된 당사자 또는 관련자를 출석하게 할 수 있다.

②각 위원회는 필요시 관련부서 등 이해관계자에게 회의안건과 관련한 자료 등의 제출을 요구할 수 있다.

③제1항 내지 제2항에 따라 출석 또는 자료제출의 요구를 받은 임직원은 특별한 사유가 없는 한 거부할 수 없다.

제24조(비밀엄수) 각 위원회 회의에 참석한 자는 관련 직무상 습득한 비밀을 누설해서는 아니된다.

제25조(위원의 제척·기피·회피) ①각 위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건논의에서 제척해야 한다.

②각 위원회 심의·의결의 이해관계 당사자는 위원에게 공정성을 기대하기 어려운 특별한 사정이 있는 경우에는 사유를 명시하여 기피신청을 할 수 있다.

③위원 본인이 제1항 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 그 안건의 심의·의결을 회피할 수 있다.

제26조(위원의 해촉) 회장은 위원회 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 위원회의 의견을 수렴하여 해당위원을 해촉할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임 당시의 직위에 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

## 제5장 인권영향평가 실시

제27조(인권영향평가 실시) ①적십자사는 연 1회 이상 인권영향평가를 실시한다.

②인권영향평가는 기관운영, 주요 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 실시할 수 있다.

③위원회는 회장이 추진하는 규정 제·개정, 정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 회장에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.

④인권영향평가는 위원회 또는 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.

⑤인권경영 전담조직은 인권영향평가를 주관하며, 관련부서 등에 자료 제출을 요구할 수 있다.

⑥인권영향평가 결과는 위원회의 평가·심의를 거쳐 회장에게 제출한다.

⑦회장은 인권영향평가 결과에 대한 인권침해 방지 조치를 수립·시행하고, 그 결과를 위원회에 제출하여야 한다.

제28조(인권영향평가 결과 공개) 회장은 홈페이지, 언론 등을 통해 이해관계자에게 인권영향평가 결과를 공개한다.

## 제6장 인권침해 구제

- 제29조(인권침해 구제절차) ①누구든지 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 신고취지 및 이유와 관련근거 등을 온라인, 우편, 방문 등을 이용하여 전담조직 또는 감사실에 신고할 수 있다.
- ②인권침해 신고를 받은 전담조직 또는 감사실은 신고자가 원하는 경우 위원장에게 신고내용을 지체없이 보고하고, 인권구제위원회를 소집하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.
- ③위원장은 사실관계 등에 대한 조사가 필요한 경우 감사실장에게 조사를 요구할 수 있다.
- ④인권구제위원회는 회장에게 침해 행위자에 대한 시정명령, 재발방지 교육 이수 등을 권고하거나 적십자 관련규정에 따른 징계를 요구할 수 있으며, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.
- ⑤회장은 제4항에 대한 조치결과를 인권구제위원회와 신고인에 지체없이 통보하여야 한다.

제30조(신고인의 신분보장) ①전담조직 및 위원회 위원 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

②인권침해 신고인 및 협조자에 대한 비밀보장 및 불이익조치 금지내용과 위반자에 대한 벌칙은 「공익신고자 보호법」 및 적십자사 「공익신고 처리 및 신고자 보호 등에 관한 운영지침」을 준용한다.

## 제7장 보칙

제31조(기타) 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 적십자사 규정에서 정한 바에 따른다.

## 부 칙

이 지침은 2018년 10월 15일부터 시행한다.

이 지침은 2025년 3월 1일부터 시행한다.

[별지 1]

## 인권보호 이행서약서

당사는 대한적십자사 통영적십자병원에서 시행하는 [2026년도 지역거점공공병원 기능보강사업(C-ARM 촬영장치) 계약] 업체로서 근로자(하도급 업체 포함)의 인권보호·현지주민 인권보호·환경권 보장 등의 권리보호와 인권 증진을 위해 다음 사항을 이행할 것을 서약합니다.

1. 당사는 근로자가 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 누릴 수 있도록 인권보호를 위한 경영정책을 확립·이행하도록 노력하겠습니다.
2. 근로자에 대하여 인종·종교·장애·성별·연령·출신지·노동조합 가입여부 등의 이유로 고용상 일체의 차별을 하거나 차별을 조장하지 않겠습니다.
3. 산업에 대한 효과적인 지식을 소유하고 안전시설, 휴게시설 등을 설치하여 근로자의 노동환경을 개선하고, 작업과 관련한 사고나 질병을 예방하기 위해 적절한 조치를 취하며, 특히 근로자의 건강과 안전이 위협하다고 판단하여 작업을 거부한 경우 즉시 현장의 문제를 조사하여 조치를 취하도록 하겠습니다.
4. 근로자에게 노동력 착취적인 언어·신체적 접촉과 성적 강압 등과 같은 행위, 정신적 강압이나 언어폭력 등은 허용하지 않고, 근로자의 개인정보나 사생활에 대한 권리를 존중하겠습니다.
5. 근로자에게 노동3권을 보장하고, 강제노동 및 아동노동을 금지하며, 여성 근로자의 모성은 특별히 보호받을 수 있도록 하겠습니다.
6. 당사는 근로 중 근로자에게 발생한 문제에 대하여 「산업재해보상보험법」과 「근로기준법」 등 노동관계법령 등을 준수하여 필요한 조치를 취하며, 이를 위반할 시에는 관계법령에 따라 책임지겠습니다.
7. 당사는 기업경영에 있어서 현지주민의 인권보호와 환경권 보장 및 소비자인권 보호를 위해 필요한 조치를 취하겠습니다.

20    년    월    일

서약자 :

(인)

대한적십자사 재무원 귀하